



Percepción del sector productivo sobre las competencias del profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo*

Albeiro González Vargas^a ■ Diego Fernando Lotero Vásquez^b

Resumen: Este estudio tiene como objetivo comprender la percepción que tienen los empresarios del sector productivo de la ciudad de Ibagué respecto a la formación y a las competencias específicas de los profesionales en el área de seguridad y salud en el trabajo (SST) o salud ocupacional, para atender las expectativas del mercado actual. Metodológicamente, se utilizó un enfoque cuantitativo y se recopiló información de 42 empresas mediante una encuesta que evaluó el nivel de percepción de los empresarios sobre los graduados del programa SST, utilizando una escala Likert. Los resultados sugieren que la educación superior debe enfocarse en desarrollar competencias relacionadas con la planificación y organización, ya que estas son importantes para el sector empresarial. Además, se argumenta que la colaboración entre la universidad y las empresas puede mejorar la competitividad, promover la innovación y el desarrollo regional y potenciar a los egresados de esta profesión.

Palabras clave: competencias; educación superior; formación; seguridad y salud en el trabajo; salud laboral

Recibido: 26/01/2023 **Aceptado:** 18/12/2023 **Disponible en línea:** 25/04/2024

Cómo citar: Gonzalez Vargas, A., & Lotero Vasquez, D. F. (2024). Percepción del sector productivo sobre las competencias del profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo. *Academia Y Virtualidad*, 17(1), 11–21. <https://doi.org/10.18359/ravi.6640>

-
- * Artículo derivado de la investigación “Desarrollo de la gestión en Talento Humano desde las competencias del profesional de seguridad y salud en el trabajo en Colombia”. Contrapartida interna, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Uniminuto, Rectoría Tolima y Magdalena Medio.
 - a Magíster en Alta Dirección, Magíster en Administración y Dirección de Empresas. Corporación Universitaria Minuto de Dios, Uniminuto, Ibagué -Tolima, Colombia.
Correo electrónico: albeiro.gonzalez@uniminuto.edu; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7991-4475>
 - b Magíster en Administración de Recursos Humanos. Corporación Universitaria Minuto de Dios, Uniminuto, Ibagué -Tolima, Colombia. Correo electrónico: diego.lotero@uniminuto.edu; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7470-2310>

Perception of the Productive Sector on the Competencies of Professionals in Occupational Health and Safety

Abstract: This study aims to understand the perception of entrepreneurs in the productive sector of the city of Ibagué regarding specific trainings and competencies of professionals around Occupational Health and Safety (OHS) that meet the expectations of the current market. Methodologically, a quantitative approach was adopted, and information was collected from 42 companies through a survey that evaluated the entrepreneurs' perception of graduates in the OHS program using a Likert scale. The results suggest that higher education should focus on developing competencies in planning and organization, as they are crucial for the business sector. Additionally, the study argues that collaboration between the university and companies can improve competitiveness, promote innovation and regional development, and empower graduates as a competitive advantage.

Keywords: Competencies; Higher Education; Training; Occupational Safety and Health; Occupational Health

Percepção do setor produtivo sobre as competências do profissional em Segurança e Saúde no Trabalho

Resumo: Este estudo tem como objetivo compreender a percepção que os empresários do setor produtivo da cidade de Ibagué têm em relação à formação e às competências específicas dos profissionais na área de segurança e saúde no trabalho (SST) ou saúde ocupacional, para atender às expectativas do mercado atual. Metodologicamente, foi utilizado um enfoque quantitativo e foram coletadas informações de 42 empresas por meio de uma pesquisa que avaliou o nível de percepção dos empresários sobre os graduados do programa SST, utilizando uma escala Likert. Os resultados sugerem que a educação superior deve se concentrar no desenvolvimento de competências relacionadas ao planejamento e organização, pois estas são importantes para o setor empresarial. Além disso, argumenta-se que a colaboração entre a universidade e as empresas pode melhorar a competitividade, promover a inovação e o desenvolvimento regional e potencializar os graduados dessa profissão.

Palavras-chave: competências; educação superior; formação; segurança e saúde no trabalho; saúde laboral

Introducción

La academia y la economía tienen como punto de coincidencia la actividad laboral, la cual es gestada por el sector empresarial a través de puestos de trabajo que configuran el crecimiento y desarrollo del mercado laboral. Para Becerra (2021), desde una perspectiva social, esta interacción se traduce en el mejoramiento de la calidad de vida así: el rol de la academia (universidad) parte de la generación y transmisión de conocimiento, mientras que la empresa, por su parte, aprovecha este conocimiento para fundamentar la competitividad, desde una economía social del desarrollo, el bienestar local, la estabilidad laboral y transformación de territorio (Juliá *et al.*, 2022), claves para los entornos de desarrollo sostenible.

La alianza entre instituciones de educación superior (IES), empresas y Estado se ve afectada por la falta de comunicación, de acceso a la información fundamental del mercado laboral y de desconocimiento de las necesidades existentes en los contextos; estos factores limitan la función del capital humano para satisfacer las necesidades y requerimientos del mercado laboral (Dávalos y Contreras, 2015) y se ven condicionados por la capacidad de las IES de transformar la información de contexto en un saber hacer (Barrios y Olivero, 2020). Si esto falla, los esfuerzos individuales de las empresas no causan impacto en el sector productivo, donde un graduado cumple un rol importante en el desempeño de funciones relevantes en los medios de producción e innovación.

Por lo tanto, la educación superior debe propender por el desarrollo de competencias propias para los programas de pregrado, es decir, que desarrollen el potencial en el profesional, atendiendo a las necesidades del sector empresarial real; por su parte, Ortega (2020) refiere que “los planes de estudio no resuelven los problemas de la sociedad” (p. 173), aludiendo a la forma en que se asumen las diferentes problemáticas en las empresas, pues estas son tratadas académicamente sin una aplicabilidad productiva.

Se puede apreciar entonces la necesidad de implementar mecanismos institucionales y de comunicación que fomenten el desarrollo regional, la

innovación y la aplicación práctica de la teoría en los procesos productivos, con el objetivo de alcanzar niveles óptimos de desempeño, que fortalezcan la eficiencia y eficacia en las organizaciones, así como la sostenibilidad de la educación superior (Barrios y Olivero, 2020), potenciando a sus graduados con ventajas competitivas para las empresas.

La articulación entre universidad y empresa no solo se debe enmarcar en la transferencia de tecnología a los procesos y procedimientos organizacionales, sino también en el aporte cognitivo del profesional egresado, para el diseño e implementación de nuevas herramientas y estrategias que permitan mejorar los niveles de competitividad en los mercados nacionales e internacionales, rompiendo con lo que para Dupleix (2021) es una miopía tecnológica generada por el confort y las convicciones de la empresa, que no permite identificar las debilidades; sin embargo, sí aporta, desde el campo científico, a la transformación de las organizaciones mediante investigaciones que conduzcan a formar un cambio social y productivo en articulación con empresas del mismo sector, tanto nacionales como extranjeras.

Los cambios acelerados que está mostrando el modelo económico frente a la alianza estratégica entre la universidad y la empresa tienen una correlación directa. Cuanto más involucrada esté la academia en la dinámica de tejido empresarial, mayor será el reconocimiento por el fomento de innovaciones en procesos y procedimientos (Barrios y Olivero, 2020). Esto permite que los profesionales avancen en el cambio de mentalidad y estén estrechamente ligados al reconocimiento e interacción del sector productivo y, por ende, del mercado laboral.

Se debe entender que los emprendimientos suelen priorizar aspectos técnicos sobre los demás factores organizacionales (Dupleix, 2021), por lo que un equipo de trabajo debe aportar en la lectura del contexto, la consolidación y sostenibilidad. Además, es importante tener en cuenta que los empleados tienen una relación directa con la probabilidad de fracaso empresarial (Rico Belda y Cabrer-Borrás, 2021; Priego *et al.*, 2020) desde la perspectiva de Lima y Duana (2020), especialmente cuando se complementan con los criterios de administración financiera utilizados.

Por su parte, Andrade *et al.* (2020) relacionan la mano de obra calificada con el ingreso per cápita en Brasil y encuentran que la diversificación del capital humano repercute en el crecimiento diferencial de las economías regionales. Plantean que este concepto incluye una limitante sobre la forma en la que la educación contribuye al desarrollo, ya que esta representa una relación directamente proporcional entre la demanda total de mano de obra calificada y la proximidad con la frontera tecnológica, coincidiendo con la perspectiva de Arango (2022), según la cual el fortalecimiento de los recursos y capacidades de la organización (incluido el recurso humano) es la base para la consolidación de un proyecto empresarial. Esto es un punto de referencia para la dedicación a la innovación, asociado con los mayores niveles de cualificación profesional, la diferenciación salarial, la contratación de trabajadores y el manejo de la brecha de desigualdad regional.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, el presente estudio pretende conocer la percepción que tienen los empresarios del sector productivo de la ciudad de Ibagué, en el departamento del Tolima, sobre los profesionales en el área de seguridad y salud en el trabajo (SST), determinando las necesidades reales que tienen las organizaciones en materia de formación específica y competencias pertinentes, respecto a las expectativas del mercado actual en la búsqueda de talento humano altamente capacitado y preparado para que contribuya al desarrollo de un proyecto empresarial (Arango, 2022).

En este sentido, los resultados obtenidos se constituyen como insumo para el replanteamiento de los programas académicos relacionados con el área de ciencias empresariales, el desarrollo de las competencias desde lo laboral, ético y profesional, dentro del plan de estudios, particularmente en los programas en SST, con el fin de responder a los requerimientos en materia de formación profesional y desarrollo económico en ciencia, tecnología e innovación para las diferentes organizaciones, disminuyendo la carga económica de las empresas, en función de un desarrollo humano que: 1) se adapte a la cultura organizacional (Reyes Hernández, 2021); 2) realice una gestión estratégica; y

3) aumente la resiliencia empresarial (Cando *et al.*, 2021; Samán *et al.*, 2022), es decir, la probabilidad de alcanzar la sostenibilidad y el éxito empresarial (Rico Belda y Cabrer-Borrás, 2021).

Materiales y métodos

Para el presente estudio se recurre al método cuantitativo no experimental, que refiere “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (Hernández *et al.*, 2014, p. 157). En este caso, estos responden a la apreciación de los empresarios sobre las habilidades y capacidades del profesional graduado del programa Administración en Salud Ocupacional (ASO)¹, el cual es coincidente con la perspectiva analítica (Bernal, 2010).

En 2019, en la Corporación Universitaria Minuto de Dios el programa ASO de las sedes del departamento del Tolima contaba con 793 estudiantes graduados, de los cuales 502 pertenecían a la sede principal, de acuerdo con el informe suministrado por la Oficina de Graduados; en el área de Proyección Social hay actualmente 117 egresados trabajando (en cargos relacionados con la profesión y cargos diferentes a la profesión), de los cuales 71 cuentan con vinculación laboral en la ciudad de Ibagué. La muestra se definió de manera no probabilística, por conveniencia, de acuerdo con la distribución de graduados activos laboralmente, seleccionando a 42 empresas; esto corresponde estadísticamente al nivel de confianza de 95 % y un margen de error del 10 %.

Respecto a la recolección de información, el instrumento midió la percepción de los empresarios sobre los graduados del programa ASO con información sobre la caracterización de la empresa y las competencias laborales y profesionales;

1 El término *salud ocupacional* se relaciona con *administración en salud ocupacional*, un programa académico reconocido por el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) y alineado con el art. 1 de la Ley 1562 de 2015 en Colombia, en el cual se equipara salud ocupacional con seguridad y salud en el trabajo.

este instrumento se estructuró mediante una agrupación de tipo Likert, donde 1 responde a nivel bajo y 5 al nivel alto de importancia, con un alfa de Cronbach de 0,725. Para el análisis e

interpretación de los resultados se utilizó el software MS Excel, JAMOVİ versión 2.2, utilizando estadísticos descriptivos y el nivel de asociación entre las variables.

Tabla 1. Competencias evaluadas

Relación de competencias evaluadas	
Descripción	Código
Eficiencia en la gestión del tiempo	C1
Habilidad para la redacción o eficiencia en la redacción	C2
Habilidad para la comunicación oral	C3
Habilidad para el liderazgo o eficiencia en el liderazgo	C4
Habilidad para el idioma extranjero	C5
Habilidad para el uso de herramientas informáticas	C6
Habilidad para el uso de herramientas informáticas especializadas	C7
Habilidad para la toma de decisiones y asumir responsabilidades	C8
Habilidad para la gestión de proyectos de impacto en la organización	C9
Habilidad para el trabajo en equipo para alcanzar metas comunes	C10
Eficiencia en el trabajo independiente (sin necesidad de supervisión permanente)	C11
Habilidad para la aplicación de valores y ética profesional (formación en valores y principios éticos)	C12
Eficiencia en la identificación, análisis y resolución problemas	C13
Disposición para el aprendizaje y la actualización	C14
Eficiencia en la búsqueda y compartición de información relevante	C15
Eficiencia en la gestión de riesgos laborales (crear, mejorar e implementar procesos que minimicen los riesgos laborales)	C16
Habilidad para la creatividad e innovación	C17
Eficiencia en la abstracción, el análisis y la síntesis	C18
Adaptabilidad	C19
Implementar el sistema integrado de gestión (calidad, ambiental y SST)	C20
Habilidad para la improvisación y la reacción propositiva ante imprevistos	C21
Eficiencia en el trabajo bajo presión	C22
Habilidad para la aceptación de las diferencias	C23
Eficiencia en la presentación de informes (facilitador en la presentación de informes en la empresa o público en general)	C24

Fuente: elaboración propia.

Resultados y discusión

Mediante la interpretación de los datos, se reconoció la inclusión de profesionales graduados del programa ASO en empresas con más de 200 trabajadores (55 %); es decir, los egresados se encuentran

vinculados a la mediana empresa, de conformidad con la clasificación de micros, pequeñas, medianas y grandes empresas emitida por el gobierno nacional de Colombia (Decreto 957 de 05 de junio de 2019).

Cabe señalar que muchos empleadores no utilizan herramientas tecnológicas para recibir ofertas

de acuerdo con las necesidades de sus organizaciones; en su lugar, dependen de su red de contactos para el reclutamiento (35 % de las empresas participantes en el estudio). Esto puede indicar falta de capacitación y mejora en los procesos internos, lo que puede obstaculizar el progreso empresarial (Arango, 2022; Dupleix, 2021).

La contratación de los profesionales graduados se presenta de manera significativa en empresas de orden nacional (45 %), seguidas por empresas con operación mixta (nacional e internacional con el 35 %) y, en último lugar, las de ámbito internacional (15 %), esto evidencia la participación de los egresados en ASO en el desarrollo y competitividad empresarial respecto al cumplimiento de metas.

Así mismo, el proceso de acercamiento regular (75 %) entre la universidad y las empresas sobre los procesos de vinculación laboral de graduados prevé que a corto o mediano plazo las alianzas corporativas y empresariales permiten mejorar el desarrollo económico de la región, así como

también el direccionamiento de las competencias de los graduados en las necesidades actuales de las empresas.

Es importante destacar cómo, desde las empresas participantes en el estudio, se califican las competencias de los graduados de programas en ASO, donde el nivel de importancia calificado, respecto al aporte de los egresados, se mide en función de las instituciones de educación superior con participación en la región (Tabla 2). El grado de confiabilidad demostrado por los empresarios en la Corporación Universitaria Minuto de Dios (92 % - Muy Alto) fue superior con respecto al resultado de la Universidad del Tolima, la cual ocupa la segunda mejor calificación (42 % - Alto). Lo anterior representa una evaluación positiva sobre el acompañamiento en los procesos empresariales del sector productivo, que valora las competencias de los graduados desde el desempeño laboral y a su vez detecta las necesidades reales que tienen las organizaciones en Ibagué.

Tabla 2. Nivel de importancia de las IES con programas en seguridad y salud en el trabajo

Instituciones de Educación Superior IES	Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	NS/NR*
UT - Universidad del Tolima	12 %	0 %	33 %	13 %	42 %	0 %
UCC - Universidad Cooperativa de Colombia	30 %	55 %	10 %	0 %	0 %	5 %
UAN - Universidad Antonio Nariño	58 %	12 %	0 %	0 %	0 %	30 %
Unad - Universidad Nacional Abierta y a Distancia	55 %	35 %	0 %	0 %	5 %	5 %
FSM - Fundación Universitaria San Martín	30 %	25 %	10 %	0 %	0 %	25 %
CUN - Corporación Unificada Nacional	50 %	10 %	15 %	0 %	0 %	25 %
ITFIP - Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional	65 %	25 %	8 %	0 %	0 %	2 %
UST-Universidad Santo Tomás	10 %	30 %	15 %	5 %	5 %	35 %
UNM -Corporación Universitaria Minuto de Dios	5 %	0 %	0 %	3 %	92 %	0 %

*NS/NR - No sabe o no responde

Fuente: elaboración propia.

Los resultados presentados en la tabla 2 reflejan la opinión de los empresarios sobre el desempeño de los profesionales graduados de programas de seguridad y salud en el trabajo, respecto a sus roles profesionales. Los graduados tienen un buen desempeño en roles gerenciales o de administración en lo que se refiere a los riesgos laborales, como empresario o generador de emprendimientos y como gestor y auditor en seguridad y salud en el

trabajo; sin embargo, se recomienda llevar a cabo una evaluación más detallada de algunas habilidades y competencias, y establecer un proceso de mejora, especialmente a través de procesos de formación, capacitación y entrenamiento. Además, se destaca la importancia y el desarrollo de la generación y ejecución de proyectos en seguridad y salud en el trabajo en el sector productivo (ya sean de investigación o desarrollo).

Tabla 3. Percepción sobre competencias específicas del graduado en seguridad y salud en el trabajo

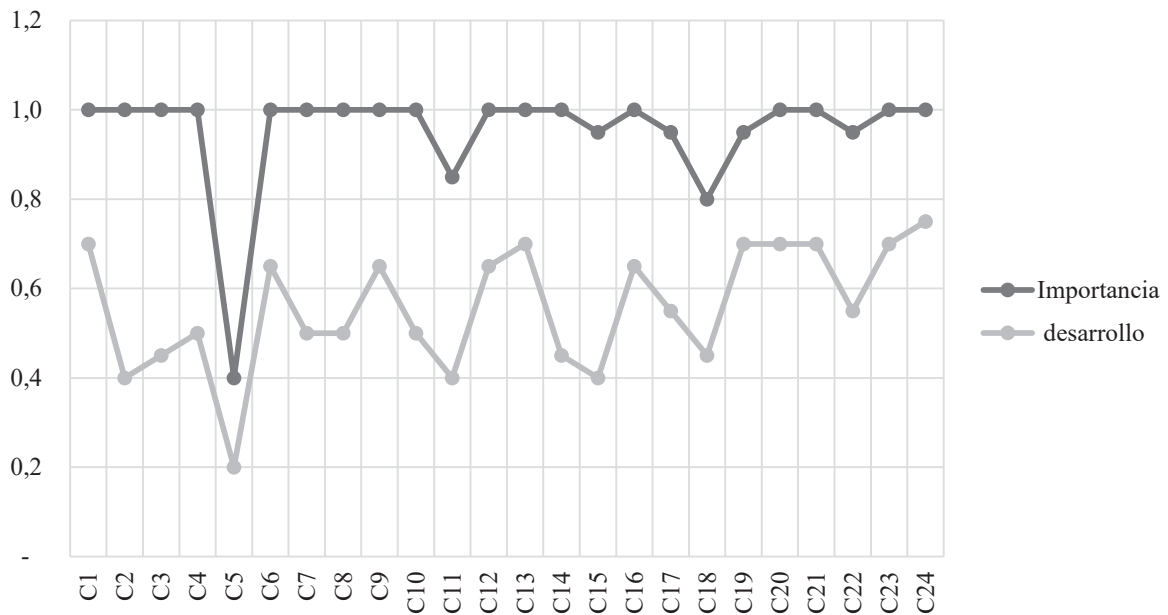
Código Competencia	Importancia de la competencia (%)			Código Competencia	Nivel de desarrollo (%)		
	Bajo	Medio	Alto		Bajo	Medio	Alto
C1	0	0	100	C1	30	0	70
C2	0	0	100	C2	30	30	40
C3	0	0	100	C3	30	25	45
C4	0	0	100	C4	0	50	50
C5	30	30	40	C5	40	40	20
C6	0	0	100	C6	20	15	65
C7	0	0	100	C7	20	30	50
C8	0	0	100	C8	35	15	50
C9	0	0	100	C9	30	5	65
C10	0	0	100	C10	15	35	50
C11	0	15	85	C11	15	45	40
C12	0	0	100	C12	30	5	65
C13	0	0	100	C13	30	0	70
C14	0	0	100	C14	15	40	45
C15	0	5	95	C15	15	45	40
C16	0	0	100	C16	0	35	65
C17	0	5	95	C17	15	30	55
C18	0	20	80	C18	30	25	45
C19	0	5	95	C19	15	15	70
C20	0	0	100	C20	0	30	70
C21	0	0	100	C21	15	15	70
C22	0	5	95	C22	0	45	55
C23	0	0	10	C23	0	30	70
C24	0	0	100	C24	5	20	75
C21	0	0	100	C21	15	15	70
C22	0	5	95	C22	0	45	55
C23	0	0	100	C23	0	30	70
C24	0	0	100	C24	5	20	75

Fuente: elaboración propia.

La tabla 3 muestra que una de las debilidades específicas de los graduados es el dominio de una segunda lengua. Esto es crucial debido a la globalización y la internacionalización de las empresas, ya que el conocimiento de una segunda lengua es esencial para establecer relaciones comerciales con

otras naciones y fomentar el crecimiento y desarrollo de las organizaciones. Sin embargo, en Colombia muchas empresas, principalmente pequeñas, no brindan la oportunidad de aprender una lengua extranjera debido a su infraestructura limitada y a su dificultad para competir a nivel internacional.

Figura 1. Percepción sobre competencias específicas del graduado en seguridad y salud en el trabajo



Fuente: elaboración propia.

Es necesario fortalecer los procesos de comunicación asertiva, manejo adecuado de la información empresarial, liderazgo gerencial, creatividad e innovación, para mejorar los procesos organizacionales y contribuir de manera significativa al crecimiento y desarrollo de la empresa a nivel nacional (regional y local), con proyección internacional. Sin embargo, según Dupleix (2021) y Rico Belda y Cabrer-Borrás (2021), la visión emprendedora que no considera escenarios negativos debido a la inmediatez puede dificultar la respuesta a las contingencias y requiere de la profesionalización de la gestión y organización en las pequeñas empresas, esto representa un reto para profesionales con cargos de supervisión y liderazgo como el profesional en seguridad y salud en el trabajo.

A partir de lo anterior, se pueden evidenciar en los resultados algunos procesos que deben tener un claro fortalecimiento en el desarrollo de las competencias de los profesionales, tales como el liderazgo, las relaciones interpersonales y la comunicación, ya que son elementos indispensables

para la buena gestión de las organizaciones, donde de manera interna se desarrolle o adapte la cultura organizacional como elemento de la sostenibilidad empresarial (Reyes-Hernández, 2021), y dentro del contexto externo se permita el relacionamiento empresarial y las buenas estrategias comunicativas generan alianzas potenciales que conducen a negociaciones mercantiles, las cuales son el motor fundamental del crecimiento de las organizaciones.

Los resultados muestran la necesidad de fortalecer algunos procesos en el desarrollo de competencias de los profesionales como el liderazgo, las relaciones interpersonales y la comunicación. Estos elementos son fundamentales para una buena gestión de las organizaciones; además, una cultura organizacional adaptada y sostenible es esencial para el éxito empresarial (Reyes-Hernández, 2021). En el contexto externo, las buenas estrategias comunicativas y el relacionamiento empresarial pueden generar alianzas potenciales que llevan a negociaciones mercantiles que impulsan el crecimiento de las organizaciones.

Tabla 4. Percepción sobre prioridad en las competencias específicas del profesional en seguridad y salud en el trabajo

Posición	Liderazgo		Trabajo en equipo		Comunicación y relaciones interpersonales		Negociación y gestión		Creatividad e innovación	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)
1	10	50	3	15	4	20	3	15	0	0
2	9	45	10	50	0	0	1	5	0	0
3	0	0	1	5	12	60	4	20	3	15
4	0	0	0	0	1	5	7	35	12	60
5	1	5	6	30	3	15	5	25	5	25

Fuente: elaboración propia.

La crisis mundial postpandemia ha provocado una situación crítica en países subdesarrollados como Colombia, donde las políticas estatales no son suficientemente sólidas para apoyar a las micro, pequeñas y medianas empresas. Esto se manifiesta en una ralentización de la economía debido a la pérdida de empleos (incluyendo aquellos relacionados con la promoción de la salud y la prevención de accidentes y enfermedades laborales) y a la falta de recursos para llevar a cabo procesos distintos a los misionales (de compra y venta de bienes o servicios) (García *et al.*, 2021). Debido al aumento de los costos de producción y a la baja rentabilidad obtenida, las empresas se ven obligadas a omitir procesos estratégicos y de apoyo o, en su defecto, a cerrar.

Por lo tanto, se puede afirmar que el profesional en seguridad y salud en el trabajo debe utilizar herramientas gerenciales bien fundamentadas y desarrolladas como un aporte a la gestión y desarrollo transversal de la empresa. Sin embargo, sí se requiere de una formación por parte de las empresas en competencias que deben estar desarrolladas previamente en el perfil ocupacional (Hinojo *et al.*, 2020); esto puede resultar en un esfuerzo adicional y una limitación para la sostenibilidad empresarial, en empresas pequeñas con presupuestos reducidos (Reyes-Hernández, 2021).

No realizar esta formación puede significar una carencia de innovación y una toma de decisión deficiente, ya que no se configuran los procesos de desarrollo del talento humano (Chiriboga

et al., 2022). Sin embargo, esta formación también puede aumentar la productividad y el crecimiento personal y profesional de los trabajadores (Hinojo *et al.*, 2020).

Conclusiones

El talento humano requerido por las empresas debe estar fundamentado, preparado y calificado para atender las demandas del sector laboral, donde el pensamiento y el enfoque gerencial podrían marcar la diferencia a la hora de brindar procesos y procedimientos operativos y administrativos de calidad, basados en las necesidades y exigencias del mundo empresarial. En este sentido, los resultados del estudio confirman la postura de Hinojo *et al.* (2020), al plantear que las competencias más solicitadas parten de la orientación a los resultados, planificación y organización, esto como base para el establecimiento de pautas, mientras que competencias asociadas a la responsabilidad para con los demás son consideradas como propias del cargo a desempeñar (lo que representa un reto para los procesos de formación).

Por esta razón, a causa de los movimientos globales postpandemia, se hace necesaria una revisión exhaustiva a las mallas curriculares, los contenidos temáticos y los enfoques metodológicos, con la finalidad de adaptar el desarrollo de los conocimientos y capacidades de los nuevos profesionales de acuerdo con las necesidades de las empresas, para generar un cambio radical en el proceso educativo,

a partir de metodologías académicas dirigidas al fortalecimiento de las competencias de responsabilidad y las interacciones del profesional, según el área de interés. Esto con el fin de permitir la respuesta a las expectativas que tienen el mercado y las organizaciones, a partir de una cultura organizacional basada en el desempeño, fortaleciendo estructuras de trabajo innovadoras y colaborativas (Reyes-Hernández, 2021), y siendo resilientes frente a los cambios económicos, culturales y sociales que se vive actualmente.

Así mismo, es pertinente para las instituciones de educación superior desarrollar o adoptar nuevas estrategias metodológicas y pedagógicas que realicen la emulación de los modelos empresariales exitosos (Ortega, 2020), estimulando la movilidad, el desarrollo humano, la adquisición de habilidades y destrezas para enfrentar el reto de la sostenibilidad empresarial y la reactivación económica, hacia el desarrollo de procesos que satisfagan las necesidades de los potenciales clientes, a través de la nueva normalidad del sector económico en paralelo desde las dinámicas regionales, nacionales e internacionales, dando así manejo estratégico a los interesados primarios (Priego *et al.*, 2020), sean clientes desde la calidad (Díaz y Salazar, 2021) o colaboradores como factor de consolidación (Arango, 2022).

En este sentido, las limitaciones de los profesionales en seguridad y salud en el trabajo respecto a la administración, manejo de segunda lengua, autogestión, habilidades de comunicación, análisis y síntesis no pueden o deben ser obstáculo para el desarrollo de herramientas gerenciales estratégicas para contrarrestar los efectos de la crisis actual, pues las empresas que se reinventen podrán gozar de altos niveles de competitividad y rentabilidad, ayudando al cierre de las brechas generadas respecto a la frontera tecnológica (Andrade *et al.*, 2020) desde los entornos laborales seguros.

Finalmente, se espera que el profesional cuente con una preparación apropiada, que le permita relacionarse con el proceso, adaptarse a la cultura organizacional y cumplir con su cargo a cabalidad, ser parte del equipo de trabajo y aportar en la consolidación de la empresa (Arango, 2022). Es importante que no se recargue la formación en

competencias esenciales a los procesos de desarrollo del talento humano en la empresa, pues durante la pandemia fueron los conocimientos holísticos y la planeación estratégica, a partir de la información, los que permitieron innovar generando una adaptación (Cando *et al.*, 2021); Por esta razón, es necesario profundizar, en futuras investigaciones, sobre la influencia de la compensación, los estilos de gestión organizacional y del talento humano, sobre la lectura de necesidades en competencias de los profesionales recién graduados.

El sector productivo será muy relevante en el mercado nacional o internacional, si los profesionales demuestran altas competencias, poniéndolas al servicio de la organización, buscando el cambio y la transformación que brinde un punto de equilibrio organizacional y económico. Esto llevará al mejoramiento continuo de los procesos y procedimientos del sector empresarial mediante la aplicación de habilidades (duras o blandas) en un mercado cada vez más exigente en cuanto a la calidad en productos o servicios, con el fin de aumentar su participación en el sector empresarial en el que está inmerso.

Preparar profesionales de acuerdo con las necesidades del sector productivo será la nueva apuesta de las instituciones de educación superior, las cuales deberán implementar cambios significativos en sus procesos académicos para mejorar las competencias laborales del profesional de hoy.

Agradecimientos

Artículo derivado de la investigación “Desarrollo de la gestión en Talento Humano desde las competencias del profesional de seguridad y salud en el trabajo en Colombia.”, de la Rectoría Tolima y Magdalena Medio como entidad financiadora por convocatoria interna proyecto RTMM-22-001, de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – Uniminuto.

Referencias

- Andrade, L., Araújo, N. G., Soares, C. A., Murilo, D., y Fernandes, K. C. (2020). Crecimiento y heterogeneidad del capital humano: efectos de la expansión de la educación superior en el aumento del ingreso en los

- municipios del Brasil. *Revista de la CEPAL*, (131), 95-118. <https://doi.org/10.18356/16820908-2020-131-5>
- Arango, J. J. (2022). Factores determinantes de la consolidación empresarial: un enfoque integrador desde el emprendedor, la empresa y el entorno. *Contaduría y administración*, 67(2), 5. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3215>
- Barrios-Hernández, K. del C., y Olivero-Vega, E. (2020). University-enterprise-state relationship. An analysis from higher education institutions of Barranquilla-Colombia, for the development of their innovation capacity. *Formación universitaria*, 13(2), 21-28. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000200021>
- Becerra, P. X. (2021). Educación, Empresa, Estado: elementos de cohesión para la educación superior en DDHH. *Academia & Derecho*. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/academia/article/view/8759>
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales (3a ed.). Pearson Educación.
- Cando-Morales, A. L., Erazo-Álvarez, J. C., Álvarez-Gavilanes, J. E., y Rivera-Costales, J. A. (2021). La pandemia COVID-19 en la microempresa: emprendimiento e innovación. *CIENCIAMATRIA*, 7(12), 671-695. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.445>
- Chiriboga, P. A., Tapia, L. X., Romero, M., y Feijoo, K. D. (2022). Innovación tecnológica, gestión administrativa en tiempos de pandemia y el desarrollo del talento humano en la empresa. *Dominio de las Ciencias*, 8(3), 129. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i3.2835>
- Dávalos, S. R., y Contreras, A. B. (2015). Estudio de Inserción e ingreso del capital humano en México (2005 al 2013) por áreas de desempeño profesional y género. *PAAKAT: Revista de Tecnología y Sociedad*, 8, Art. 8. <http://www.udgvirtual.udg.mx/paakat/index.php/paakat/article/view/232>
- Díaz, G. A., y Salazar, D. A. (2021). La calidad como herramienta estratégica para la gestión empresarial. *PODIUM*, 39, 19-36. <http://dx.doi.org/10.31095/podium.2021.39.2>
- Dupleix, M. D. (2021). La teoría efectual y el fracaso empresarial. *Innovar: revista de ciencias administrativas y sociales*, 31(81), 139-153. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n81.95581>
- García-Madurga, M.Á., Grilló-Méndez, A., y Morte-Nadal, T. (2021). La adaptación de las empresas a la realidad COVID: Una revisión sistemática. *Retos: Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 55-70. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.04>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (4a ed.). McGraw-Hill Education.
- Hinojo, F. J., Aznar, I., y Romero, J. M. (2020). Factor humano en la productividad empresarial: Un enfoque desde el análisis de las competencias transversales. *Innovar*, 30(76), 51-62. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85194>
- Juliá, J. F., Bernal, E., y Carrasco, I. (2022). Economía Social y recuperación económica tras la crisis del COVID-19. *CIRIEC - España. Revista de economía pública, social y cooperativa*, 104, 7-33. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.104.21734>
- Lima, R., y Duana, D. (2020). La mortandad de las MiPyMEs en Colombia y México. *Visión Internacional (Cúcuta)*, 3(1) 44-49. <https://doi.org/10.22463/27111121.2788>
- Ortega, A. (2020). ¿Destruir la universidad? *Revista de Filosofía de la Universidad de Costa Rica*, 59(155). <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/filosofia/article/view/44625>
- Rico Belda, P., y Cabrer-Borrás, B. (2021). La importancia de los factores internos y externos en el éxito empresarial. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 32, 241-256. <https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.5417>
- Priego De la Cruz, A. M., Alfaro Cortés, E., y Manzaneque Lizano, M. (2020). El rol de los stakeholders en situaciones de fracaso empresarial: un enfoque empírico mediante boosting. *Revista de Contabilidad - Spanish Accounting Review*, 23(1). <https://doi.org/10.6018/rcsar.369321>
- Reyes-Hernández, J. (2021). Cultura organizacional para la sostenibilidad empresarial. *Cooperativismo y Desarrollo*, 9(3), 808-830. <https://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/450>
- Samán, S. N., Mendoza, W. I., Miranda, M. del P., y Esparza, R. M. (2022). Resiliencia y competitividad empresarial: Una revisión sistemática, período 2011 - 2021. *Revista de ciencias sociales*, 28(3), 306-317. <https://doi.org/10.31876/racs.v28i3.38476>

